Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (viides jaosto)

8 päivänä marraskuuta 2012*

Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 2003/88/EY — Työajan lyhennys (Kurzarbeit) — Palkallisen vuosilomaoikeuden vähentäminen työajan lyhennyksen perusteella — Rahallinen korvaus

Yhdistetyissä asioissa C-229/11 ja C-230/11,

joissa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvista ennakkoratkaisupyynnöistä, jotka Arbeitsgericht Passau (Saksa) on esittänyt 13.4.2011 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 16.5.2011, saadakseen ennakkoratkaisun asioissa

Alexander Heimann (C-229/11) ja

Konstantin Toltschin (C-230/11)

vastaan

Kaiser GmbH,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (viides jaosto),

toimien kokoonpanossa: tuomarit M. Ilešič, joka hoitaa viidennen jaoston puheenjohtajan tehtäviä, E. Levits (esittelevä tuomari) ja M. Safjan,

julkisasiamies: V. Trstenjak,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Alexander Heimann, edustajanaan Rechtsanwalt R. Zuleger,

— Konstantin Toltschin, edustajanaan Rechtsanwalt R. Zuleger,

— Kaiser GmbH, edustajanaan Rechtsanwalt C. Olschar,

— Saksan hallitus, asiamiehinään T. Henze, N. Graf Vitzthum ja K. Petersen,

— Puolan hallitus, asiamiehenään M. Szpunar,

— Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek ja V. Kreuschitz,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyynnöt koskevat Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklan 2 kohdan ja tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL L 299, s. 9; jäljempänä direktiivi) 7 artiklan tulkintaa.

2 Nämä pyynnöt on esitetty asioissa, joista toisessa kantajana on Alexander Heimann ja toisessa Konstantin Toltschin ja molemmissa vastaajana heidän entinen työnantajansa Kaiser GmbH (jäljempänä Kaiser) ja jotka koskevat asianomaisten työntekijöiden oikeutta saada korvaus vuosina 2009 ja 2010 pitämättä jääneistä palkallisista vuosilomista.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Perusoikeuskirjan 31 artiklassa määrätään seuraavaa:

”Oikeudenmukaiset ja kohtuulliset työolot ja työehdot.

1. Jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin.

2. Jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin ja palkalliseen vuosilomaan.”

4 Direktiivin 2003/88 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus ja soveltamisala”, säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten.

2. Tätä direktiiviä sovelletaan

a) vuosiloma[n vähimmäisaikaan] – –

– –”

5 Kyseisen direktiivin 7 artiklan otsikkona on ”Vuosiloma”, ja sen sanamuoto on seuraava:

”1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti.

2. Palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhde päättyy.”

6 Direktiivin 2003/88 17 artiklassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat poiketa direktiivin tietyistä säännöksistä. Direktiivin 7 artiklasta ei kuitenkaan voida poiketa.

Saksan oikeus

7 Lomaoikeudesta 8.1.1963 annetun liittovaltion lain (Bundesurlaubsgesetz; BGBl. 1963, s. 2), sellaisena kuin se on muutettuna 7.5.2002 annetussa versiossaan (BGBl. 2002 I, s. 1529; jäljempänä BUrlG), 1 ja 3 §:ssä säädetään oikeudesta palkalliseen vuosilomaan, jonka pituus on vähintään 24 päivää.

8 BUrlG:n 7 §:n 4 momentissa säädetään seuraavaa:

”Jos koko lomaa tai osaa siitä ei voida myöntää työsuhteen loppumisen vuoksi, työntekijällä on oikeus rahalliseen korvaukseen.”

9 BUrlG:n 11 §:n 1 momentin kolmannen virkkeen perusteella työajan lyhennyksestä, lomautuksista tai työntekijästä johtumattomasta poissaolosta työstä viitekautena johtuvia palkan vähennyksiä ei oteta huomioon loma-ajan palkan laskemisessa.

Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymykset

10 Heimann työskenteli vuodesta 2003 lähtien ja Toltschin vuodesta 1998 lähtien Kaiserilla, joka on autoteollisuusalan alihankkijayritys, joka työllistää useita satoja työntekijöitä.

11 Vuoden 2009 aikana Kaiser päätti taloudellisten vaikeuksien vuoksi vähentää työvoimaansa. Näin ollen Heimannin työsuhde irtisanottiin päättymään 30.6.2009 ja Toltschinin 31.8.2009.

12 Vuoden 2009 toukokuussa Kaiser ja sen yritysneuvosto sopivat henkilöstöä koskevasta sosiaalisuunnitelmasta.

13 Kyseisessä sosiaalisuunnitelmassa sovittiin irtisanottujen työntekijöiden työsopimusten jatkamisesta yhdellä vuodella heidän irtisanomispäivästään lukien siten, että ”nollan tunnin lyhennetyllä työajalla” (”Kurzarbeit Null”) pidätettiin yhtäältä työntekijän velvollisuus työskentelyyn ja toisaalta työnantajan velvollisuus palkanmaksuun.

14 Tämän työsopimusten jatkamisen tavoitteena oli mahdollistaa se, että kyseessä olevat työntekijät voivat saada vuoden ajan irtisanomisestaan lähtien taloudellista tukea. Liittovaltion työvoimaviranomainen myöntää työntekijöille ”nollan tunnin lyhennetyn työajan” aikana niin sanotun ”Kurzarbeit Null” -nimisen korvauksen. Tämä työnantajan laskema ja suorittama korvaus korvaa lyhennetyn työajan aikana kyseisen työntekijän palkan.

15 Kun Heimannin työsuhde päättyi 30.6.2010, hän vaati Kaiseria maksamaan hänelle 2 284,32 euroa, joka vastaa 15:tä vuonna 2009 pitämättä jäänyttä palkallista vuosilomapäivää ja kymmentä vuonna 2010 pitämättä jäänyttä palkallista vuosilomapäivää.

16 Toltschin, jonka työsuhde päättyi 31.8.2010, vetosi oikeuteensa saada rahallinen korvaus, joka vastaa kymmentä vuonna 2009 pitämättä jäänyttä palkallista vuosilomapäivää ja 30:tä vuonna 2010 pitämättä jäänyttä palkallista vuosilomapäivää ja jonka suuruus on 2 962,60 euroa.

17 Kaiser väittää, ettei pääasian kantajille ole ”Kurzarbeit Null” -jakson aikana kertynyt oikeutta palkalliseen vuosilomaan.

18 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin aikoo soveltaa pro rata temporis -sääntöä ja rinnastaa ”Kurzarbeit Null” -jakson sellaiseen työskentelyvelvollisuuden vähentämiseen, joka johtuu kokopäiväisen työskentelyn muuttamisesta sopimuksella lyhennetyllä työajalla työskentelyksi, mikä merkitsee sen palkallisen vuosiloman vähentämistä, johon työntekijällä on oikeus lyhennetyn työajan puitteissa.

19 Arbeitsgericht Passau epäilee kuitenkin tämän päätelmän yhteensoveltuvuutta unionin oikeuden kanssa, ja se on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko [perusoikeuskirjan] 31 artiklan 2 kohtaa tai direktiivin [2003/88] 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansallisille säännöksille ja käytännöille, joiden mukaan viikoittaisten työpäivien määrän vähentäminen oikeutetusti määrätyn työajan lyhennyksen (Kurzarbeit) aikana vaikuttaa lyhennettyä työaikaa tekevän työntekijän oikeuteen saada palkallista vuosilomaa siten, että sitä vähennetään pro rata temporis siinä suhteessa kuin lyhennetyn työajan mukaisten viikoittaisten työpäivien määrä on kokopäiväisen työntekijän viikoittaisiin työpäiviin nähden ja lyhennettyä työaikaa tekevän työntekijän lomaoikeus on siten lyhennetyn työajan ajalta vastaavalla tavalla vähäisempi?

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

Onko [perusoikeuskirjan] 31 artiklan 2 kohtaa tai direktiivin [2003/88] 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansallisille säännöksille tai käytännöille, joiden mukaan viikoittaisten työpäivien vähentäminen nollaan oikeutetusti määrätyn ’nollan tunnin lyhennetyn työajan’ (Kurzarbeit Null) perusteella lyhennettyä työaikaa tekevän työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan vähennetään pro rata temporis nollaan eikä kyseisellä työntekijällä näin ollen ole lomaoikeutta ’nollan tunnin lyhennetyn työajan’ ajalta?”

20 Unionin tuomioistuimen presidentin 27.6.2011 antamalla määräyksellä asiat C-229/11 ja C-230/11 yhdistettiin kirjallista ja suullista käsittelyä sekä tuomion antamista varten.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

21 Ensimmäisellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähtökohtaisesti, onko perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa tai direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava niin, että ne ovat esteenä kansallisille säännöksille tai kyseessä olevan yrityksen ja yritysneuvoston välillä tehdyn sosiaalisuunnitelman kaltaisille käytännöille, joiden perusteella työntekijän, jonka työaikaa on lyhennetty, oikeus palkalliseen vuosilomaan lasketaan pro rata temporis -säännön perusteella.

22 Tästä on muistutettava ensinnäkin, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan jokaiselle työntekijälle annettavaa palkallista vuosilomaa koskevaa oikeutta on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys (ks. yhdistetyt asiat C-350/06 ja C-520/06, Schultz-Hoff ym., tuomio 20.1.2009, Kok., s. I-179, 54 kohta ja asia C-337/10, Neidel, tuomio 3.5.2012, 28 kohta). Unionin sosiaalioikeuden periaatteena tästä kunkin työntekijän oikeudesta on määrätty nimenomaisesti perusoikeuskirjan, jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa (asia C-214/10, KHS, tuomio 22.11.2011, Kok., s. I-11757, 37 kohta ja em. asia Neidel, tuomion 40 kohta).

23 Toiseksi on todettava, että oikeutta palkalliseen vuosilomaan ei voida tulkita suppeasti (asia C-78/11, ANGED, tuomio 21.6.2012, 18 kohta).

24 Unionin tuomioistuin on näin ollen jo katsonut, että kun on kyse asianmukaisesti määrätystä sairauslomasta, jäsenvaltio ei voi asettaa palkallista vuosilomaa koskevalle oikeudelle, joka direktiivin 2003/88 mukaan kuuluu kaikille työntekijöille, edellytystä, jonka mukaan työntekijän on ollut tosiasiallisesti työskenneltävä kyseisen valtion määräämän viitekauden aikana (ks. em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 41 kohta ja asia C-282/10, Dominguez, tuomio 24.1.2012, 20 kohta).

25 Tämän saman oikeuskäytännön mukaan tästä seuraa, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että sen vastaisia ovat sellaiset kansalliset säännökset tai käytännöt, joissa säädetään, että työsuhteen päättyessä lomakorvausta ei makseta työntekijälle, joka on ollut sairauslomalla lomavuoden tai sen osan ja/tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson tai sen osan ajan ja joka ei sen vuoksi ole voinut käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan. Työntekijän tavanomainen palkka, toisin sanoen palkka, jonka maksamista on jatkettava palkallista vuosilomaa vastaavan lepokauden aikana, on myös ratkaiseva tekijä lomakorvausta laskettaessa (em. yhdistetyt asiat Schultz-Hoff ym., tuomion 62 kohta).

26 Vaikka näin ollen onkin suljettu pois, että unionin oikeudessa taattua työntekijän oikeutta palkalliseen vähimmäisvuosilomaan vähennetään tilanteessa, jolle on ominaista se, ettei työntekijä ole voinut täyttää työskentelyvelvollisuuttaan sairauden vuoksi viitekautena, tämän tuomion edellisessä kohdassa mainittua oikeuskäytäntöä ei voida soveltaa soveltuvin osin pääasian kaltaiseen tilanteeseen, jossa työntekijän työaikaa on lyhennetty.

27 Kuten Kaiser perustellusti tuo esiin kirjallisissa huomautuksissaan, yhtäältä sairauden vuoksi työkyvyttömän työntekijän tilanne ja toisaalta työntekijän, jonka työaikaa on lyhennetty, tilanne eroavat perustavanlaatuisesti toisistaan.

28 Tästä on muistutettava ensinnäkin, että pääasioissa työajan lyhentäminen perustuu sosiaalisuunnitelmaan, joka on työnantajan ja yrityksen henkilöstön edustajien välisen yrityskohtaisen työehtosopimuksen erityismuoto. Tässä sosiaalisuunnitelmassa sovitaan työnantajan ja työntekijän vastavuoroisten velvoitteiden pidättämisestä työajan lyhentämisen perusteella.

29 Toiseksi on todettava, että mainitusta sosiaalisuunnitelmasta johtuvan ja siten kyseisen työntekijän ennakoitavissa olevan lyhennetyn työajan jakson aikana kyseinen työntekijä voi levätä tai harjoittaa vapaa-ajan harrastuksia. Näin ollen siltä osin kuin mainitulla työntekijällä ei ole sairauden aiheuttamia fyysisiä tai psyykkisiä esteitä hänen tilanteensa eroaa terveydentilasta johtuvasta työkyvyttömyystilanteesta.

30 Kolmanneksi tällä samalla sosiaalisuunnitelmalla, jossa määrätään työajan lyhentämisestä, pyritään estämään kyseisten työntekijöiden irtisanominen taloudellisista syistä ja vähentämään heille tällaisesta irtisanomisesta aiheutuvia haittoja. Jos kansallisessa oikeudessa työntekijälle myönnettyyn etuun liitettäisiin työnantajan velvollisuus vastata palkallisista vuosilomista pelkästään sosiaalisista syistä tehdyn työsopimuksen muodollisen pidentämisen aikana, tämä saattaisi johtaa työnantajan vastahakoisuuteen sopia tällaisesta sosiaalisuunnitelmasta ja siten työntekijä menettäisi sen positiiviset vaikutukset.

31 Vaikka siis työntekijän, jonka työaikaa on lyhennetty pääasioissa kyseessä olevan kaltaisen sosiaalisuunnitelman täytäntöönpanon vuoksi, tilanne eroaa sairauden vuoksi työkyvyttömän työntekijän tilanteesta, on kuitenkin todettava, että ensin mainitun työntekijän tilanne on verrattavissa osa-aikaisen työntekijän tilanteeseen.

32 Tästä on todettava, että työntekijöillä, joiden työaikaa on lyhennetty, on tosin muodolliselta kannalta katsottuna kokoaikainen työsopimus. Kuten tämän tuomion 13 ja 28 kohdassa todetaan, työajan lyhennyksen keston aikana työnantajan ja palkansaajan vastavuoroiset velvollisuudet on kuitenkin pidätetty työajan lyhennyksen perusteella tai ne on poistettu kokonaan. Tästä seuraa, että työntekijät, joiden työaikaa on lyhennetty, on luokiteltava ”tilapäisesti osa-aikatyötä tekeviksi työntekijöiksi”, koska heidän tilanteensa on tosiasiassa verrattavissa osa-aikaisten työntekijöiden tilanteeseen.

33 Unionin tuomioistuin on antanut selvät viitteet viimeksi mainittujen työntekijöiden palkallisen vuosilomaoikeuden suhteen.

34 Unionin tuomioistuin on asiassa C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, 22.4.2010 antamassaan tuomiossa (Kok., s. I-3527, 33 kohta) käsitellyt UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9), sellaisena kuin se on muutettuna 7.4.1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/23/EY (EYVL L 131, s. 10), liitteessä olevan, 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lauseketta, jonka mukaan silloin, kun se on tarkoituksenmukaista, osa-aikatyöntekijöihin sovelletaan pro rata temporis -periaatetta. Unionin tuomioistuin on soveltanut tätä sääntöä silloin, kun kyse on vuosiloman antamisesta sellaisen ajanjakson perusteella, jona henkilö on työskennellyt osa-aikaisesti, koska tällaisen ajanjakson osalta vuosilomaoikeuden väheneminen suhteessa kokoaikatyön perusteella annettuun vuosilomaan on perusteltua asiallisista syistä.

35 On kuitenkin muistutettava, että unionin tuomioistuin on täsmentänyt, ettei mainittua sääntöä voida soveltaa jälkikäteen sellaiseen vuosilomaoikeuteen, joka on ansaittu sellaisen ajanjakson perusteella, jona henkilö on työskennellyt kokoaikaisesti. Siten direktiivin 2003/88 asian kannalta merkityksellisten säännösten perusteella ei voida päätellä, että kansallisessa lainsäädännössä voitaisiin säätää vuosilomaoikeuden täytäntöönpanon edellytysten osalta tiettynä aikaisempana viiteajanjaksona ansaitun lomaoikeuden osittaisesta menettämisestä (ks. em. asia Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, tuomion 33 ja 34 kohta).

36 Kaikista edellä esitetyistä päätelmistä johtuu, että ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa ja direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä kansallisille säännöksille tai yrityksen ja sen yritysneuvoston välillä tehdyn sosiaalisuunnitelman kaltaisille käytännöille, joiden perusteella työntekijän, jonka työaikaa on lyhennetty, oikeus palkalliseen vuosilomaan lasketaan pro rata temporis -säännön mukaan.

Toinen kysymys

37 Kun otetaan huomioon ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen annettu vastaus, toiseen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

38 Pääasioiden asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevien asioiden käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (viides jaosto) on ratkaissut asiat seuraavasti:

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa ja tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä kansallisille säännöksille tai yrityksen ja sen yritysneuvoston välillä tehdyn sosiaalisuunnitelman kaltaisille käytännöille, joiden perusteella työntekijän, jonka työaikaa on lyhennetty, oikeus palkalliseen vuosilomaan lasketaan pro rata temporis -säännön mukaan.

Allekirjoitukset